

## 【別紙2】

### 審査の結果の要旨

氏名 朴 孝淑 (パク・ヒョウスク)

本論文は労働契約の基本的要素である賃金を不利益に変更する場合に生じ得る諸問題について、欧米の合意原則と対比して極めて特徴的な日韓の就業規則の合理的変更法理を中心とした集団的賃金変更問題、そして、進展著しい個別的賃金変更問題をほぼ網羅的に検討して、賃金変更法理の全体像を描き出すとともに、日韓の就業規則法制の重要な相違を明らかにし、就業規則による労働条件変更法理における合意原則と合理的変更法理の緊張関係について掘り下げた分析を加え、両国の就業規則法理の課題を明らかにしようとしたものである。

「第1章 欧米における賃金の集団的・個別的不利益変更」では、賃金の不利益変更の問題に関するアメリカ(第1節)、イギリス(第2節)、フランス(第3節)の判例と学説を概観して検討し、これらの国では、労働者の合意なしに使用者が一方的に変更することはできないという合意原則が堅持されていること、そして合意原則の下では、賃金変更は労働者の同意を得られず、かつ、賃金を維持することもできない場合、経済的理由による解雇によって対処せざるを得ず、雇用の不安定を惹起することを明らかにする。

「第2章 韓国における賃金の集団的不利益変更」では、韓国における賃金の労働協約及び就業規則による集団的変更を検討している。特に、1989年に勤労基準法94条で就業規則の不利益変更は労働者の集団的同意(過半数同意)を要求する法改正がなされたことから、①89年改正以前の判例状況、②89年改正の内容、③その後、法律の明文に反して、集団的同意がなくとも合理性があれば不利益変更を認めるという判例が展開され、今日に至っている状況、の3つのステージに分けて、分析を加えている。

①まず、1989年改正前は、就業規則の変更は、過半数組合又は過半数代表者の意見聴取のみが定められていた。かかる法制の下、1977年の大法院判決は、就業規則の変更によって既存の労働条件の内容を一方的に労働者に不利益に変更するためには、従前の就業規則の適用を受けていた労働者集団の同意、具体的には過半数組合がある場合にはその同意、過半数組合がない場合には労働者らの会議方式による過半数の同意がない限り、就業規則変更は個人的に同意した労働者に対しても効力がないとした。

②1989年の勤労基準法改正は、77年判決の立場を立法化した。すなわち、勤労基準法第94条第1項は、「使用者は就業規則の作成又は変更に関して当該事業又は事業場に労働者の過半数で組織された労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織された労働組合がない場合には労働者過半数の意見を聞かなければならない。ただし、就業規則を労働者に不利に変更する場合にはその同意を得なければならない」と規定した。但書に

いう「その同意」とは、過半数組合又は労働者の過半数の同意と解されている。

③しかし、89年改正で就業規則の不利益変更に集団的同意を要求したにもかかわらず、大法院の多くの判例は、労働者集団の同意のない不利益変更事案について、社会通念上の合理性があればその効力を認める立場を確立することとなる。

結局、韓国では、勤労基準法94条1項但書における、集団的合意があれば、変更の合理性を問題とせずに変更の拘束力を認めるという制定法上のルールと、集団的合意がなくとも、就業規則変更が合理的であれば不利益変更の拘束力を認めるという判例法上のルールが併存している状況にある。

「第3章 日本における賃金の集団的不利益変更」では、労働協約による変更、就業規則による変更の一般枠組みを概観した後、特に昭和63年の大曲市農協事件判決で、賃金、退職金等の重要な労働条件の不利益変更に「高度の必要性に基づいた合理的な内容」を要求する枠組みが定立されたことに着目し、同判決以前の下級審で、賃金の不利益変更問題がどのように取り扱われたのかを詳細に分析する。この分析から、賃金という労働契約の中核を占める労働条件変更については、労働者の合意なしには変更し得ないとの裁判例・学説が有力に存在し、また、最高裁も大曲市農協事件で一般の労働条件変更とは異なる特別ルールを定立していることを確認し、賃金の不利益変更は、合理的変更法理一般に解消できない賃金変更の特殊性があることを指摘する。

「第4章 日本と韓国における賃金の個別的な不利益変更」では、人事処遇の個別化がもたらす個別的賃金変更に関する労働法上の諸論点について、配転、降格、査定、年俸制等の場面に分けて、日本と韓国の判例・学説を分析・検討している。その結果、賃金の個別的な不利益変更問題は、集団的変更とは異なり、労働者の同意ないし契約上の変更権限なしに一方的変更はなされないという契約原則が維持されていること、契約上、賃金の不利益変更をもたらす使用者の人事権が設定されている場合、その人事権行使について、権利濫用審査が及ぶことなどが明らかにされている。

「第5章（総括）欧米・韓国・日本の比較法的検討」では、前章までの検討を比較法的視点から分析を加えつつ総括している。まず、労働者の変更合意が得られない場合は解雇問題を惹起する欧米の合意原則に対して、雇用保障に資する韓国や日本における合理的変更法理を基本的に妥当と評価しつつ、賃金の変更については、他の労働条件変更より厳格な合理性判断枠組みによるべきとする。

次に、日韓の就業規則変更法理を比較し、第1に、就業規則変更に対する「合意」のあり方の違いを指摘する。すなわち、韓国では、明文で就業規則の不利益変更に労働者集団（過半数労組又は労働者の過半数）の同意を要件としている。合意の主体は労働者集団であり、個別労働者が就業規則の不利益変更に同意しても、不利益変更の拘束力は生じない。また、集団的同意があれば、合理性審査も問題とならない。

これに対して、日本では、労契法8条および9条の反対解釈から、合意を得る対象たる労働者とは「個別労働者」と解される。そして、多数説は、個別労働者による同意があれ

ば、合理性審査は問題とならないと解している。しかし、このような処理は、韓国における処理と比較すると、就業規則変更が集团的労働条件の統一の変更問題を取り扱っているという側面を十分に考慮していない点、個々の労働者の交渉力格差を踏まえると、個別合意に依拠した処理には問題がある点、合理性審査排除という重大な帰結を避けるために、合意認定において非常に慎重な態度をとるが、その判断基準が確立していない点等を考慮すると、少なくとも立法論としては、個別労働者の合意があっても集团的労働条件変更の合理性審査に服させる制度を構築する方が簡便であり、望ましい。

第2に、日韓の就業規則変更法理における予測可能性と少数者保護についての対照的な処理を指摘する。まず、韓国では、就業規則の不利益変更は法律上、集团的同意が要件とされているため、集团的同意の有無により不利益変更の可否が決まるのが原則であり、高い予測可能性がもたらされる。これに対して、日本では、集团的同意は労契法第10条における合理性判断の一要素にとどまり、不利益変更の要件とはされていない。その結果、集团的合意があっても裁判所による合理性判断にはばらつきが見られ、就業規則の不利益変更の拘束力の予測可能性に欠けるという問題がある。

その反面、韓国法の下では、集团的同意があれば、変更合意しない少数者の不利益の合理性審査を経ずに不利益変更の拘束力が認められる点で問題を含んでいる。この点、日本は、集团的合意を合理性評価の要素にとどめることで、少数者・反対者の利益をきめ細かに考慮する枠組みを採用しているといえる。

第3に、集团的合意が必要とする明文の規定が立法されたにもかかわらず韓国において判例が、集团的合意がなくとも合理性があれば就業規則変更の拘束力を認めるという「合理的変更法理」を維持したことの意味について分析を加える。すなわち、過半数による集团的同意ルールは、合意のない限り不利益変更をなしえないという点では、労働者保護に厚いようにも見える。しかし、集团的同意がないかぎり労働条件の調整(不利益変更)が不可能とすると、解雇や雇用調整問題を惹起し、労働者の長期的利益に反する可能性もある。また、過半数組合が合意をすれば、これに反対する少数者について合理性審査を行うことなく拘束力が生ずる制度の下では、過半数組合は同意すべきか否か苦渋の選択を迫られる。これに対して、集团的同意がなくとも合理的変更が可能というルートが開かれていれば、過半数組合は、そうした困難な選択を迫られることはなく、その拘束力を裁判所の合理性審査に委ねることができる。韓国の制定法上の同意原則と判例法上の合理性法理の併存状況は、就業規則の不利益変更問題に内包される、このような複雑な労使関係に対する一つの合理的対応であるとも分析する。

韓国法がいったん明文で集团的同意説(同意原則)を採用したにもかかわらず、今日、判例がなお合理的変更法理を維持していることは、同意原則のみでは、最終的には労働条件変更問題を解雇によって解決せざるを得ないことになること、そうした解雇を避けるためには、合理性変更法理による処理(柔軟性確保と少数労働者の利益保障)がやはり必要であることを示し、日本の合理的変更法理の比較法的評価においても考慮できることを指

摘している。

以上が本論文の要旨である。

本論文の長所としては次の点が挙げられる。

第一に、労働契約の中核を構成する労働条件である賃金の変更問題に焦点を当て、合意原則が貫徹されている欧米と対照的に就業規則による変更を認める日韓両国の状況について集団的変更と個別的变化の双方について網羅的に検討し、合意原則の妥当する範囲と、例外的に妥当する就業規則の合理的変更法理の日韓の相違を明らかにした点で学術的貢献が認められる。特に、集団的変更では、欧米では合意原則が貫徹され、韓国では合意原則と合理的変更法理が併用されているのに対して、日本では就業規則の合理的変更法理が妥当しているという特殊性を明らかにした上で、雇用保障を重視する視点からは、合理的変更法理自体は妥当と解されること、しかし、日本では、賃金の不利益変更には、「高度の必要性に基づいた合理性」が要求されるという労働条件一般の変更とは異なる特別ルールが妥当していることを、大曲市農協事件最高裁判決以前の下級審裁判例を丹念に分析し、賃金変更の特殊性を析出している。他方、日韓両国ともに、個別的变化においては合意原則が貫徹されることを明らかにしている。

第二に、日韓の就業規則法制について、これまで明らかにされてこなかった法制度の相違と合理的変更法理の位置づけの相違を明らかにし、その分析を通じて、合理的変更法理について有益な比較法的示唆を導き出している。日本と異なり、就業規則による労働条件の不利益変更に集団的同意を要件とする立場を採用した韓国法は、集団的同意の存否により就業規則変更の拘束力の予測可能性と法的安定性がもたらされるメリットがあること、その反面、集団的同意によって変更の効力が当然に生ずるため、少数者が不利益を被るとしても、裁判所による合理性審査は排除され、少数者保護の視点に欠けるというデメリットがあることを指摘する。さらに、集団的同意を要件とする立場が法律上明定されたにもかかわらず、その後の判例は、合理性があれば変更可能とする法理を形成する。これは、集団的同意がなければ労働条件の不利益変更ができないルールの下では、集団的同意が得られないと使用者は解雇で対処せざるを得なくなるという問題を韓国の裁判所が考慮したものと分析する。

これに対して、日本の判例法理およびそれを立法化した労働契約法の処理枠組みは、予測可能性に欠けるデメリットはあるが、多数者の合意があってもなお、少数者保護のために裁判所が合理性審査を行い、全体としてバランスの取れた処理を可能としていること、また、雇用を維持しつつ集団的労働条件変更の必要性に対処するために合理性法理を採用したことには意義があるとする。また、韓国法については合理的変更法理を認める判例の立場を支持し、ルールの透明性のためにも判例法理を立法化すべきと主張している。

このように日韓の就業規則法理の比較法的検討により、集団的同意による処理と合理的変更法理による処理のそれぞれの意義と特質を明らかにしたという点で独創性と学界への

貢献が認められる。

第三に、近時、日本でも注目を集めている就業規則の不利益変更に対する労働者側の同意の問題について、日韓比較から有益な示唆を引き出している。すなわち、韓国の集団的同意を要件とする立法の下では、個々の労働者が個別に就業規則変更に合意したとしても、就業規則変更の拘束力をもたらさないと解されており、そこでは、集団的統一的労働条件の変更問題であること、個別交渉に委ねたのでは交渉力に劣る労働者は合意せざるを得ず、妥当でないこと等、集団的変更手段としての就業規則変更の特質を踏まえた処理が目指されていることを指摘する。そして、日本においても、少なくとも立法論としては、集団的労働条件処理に適合的な処理枠組みを採用すべきと主張している。これも、日本法内部に留まっていたのでは看過する重要な指摘をなすもので、日本で見解の対立の激しい議論に有益な示唆を与えるものとして評価できる。

もつとも、本論文にも改善すべきと思われる点もないではない。

第一に、欧米の議論の分析が、日韓の合理的変更法理の特殊性を明らかにするためのものだったとはいえ、既存文献に依拠した概括的な把握にとどまっており、また、合意を得られずに労働条件変更ができない場合に、それが経済的解雇にどのように結びつくのかについてもより慎重に検証しておけば、論旨の説得性が増したように思われる。

第二に、労働条件の不利益変更について、合意原則と合理的変更法理を対置し、合意の主体として日韓の個人労働者と労働者集団の違いの検討にまでは及んでいるが、不利益変更の成否を個別労働者、労働者集団、裁判所という三者のいずれに委ねるのが妥当かを、それぞれの国の雇用・労使関係システムにおける労働者、労働者集団・労働組合、裁判所の属性や実態を踏まえた分析を加えていたら、さらに深みのある考察が展開できていたように思われる。

以上のように今後の課題として指摘すべき点もあるが、これらは本論文の価値を大きく損なうものではない。以上から、本論文の筆者が自立した研究者あるいはその他の高度に専門的な業務に従事するに必要な高度な研究能力およびその基礎となる豊かな学識を備えていることは明らかであり、本論文は博士（法学）の学位を授与するにふさわしいと判定する。